

PLUS IL Y A DE CHOIX MOINS TU EN AS



L'administration a convoqué le 22 septembre 2022 un groupe de travail (GT) relatif aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) portant sur la mobilité. Pour mémoire, le dernier GT sur ce sujet remontait au [3 novembre 2021](#).

Si l'année 2022 n'a pas vu la mise en place intégrale de ces LDG mobilité, nous devrions assister en 2023 à la consécration de ces mesures sous réserve que l'outil Mouv'RH soit opérationnel, mais nous y reviendrons plus en détail.

A l'approche de l'échéance des élections professionnelles, **F.O.-DGFIP** rappelle qu'à compter du 1^{er} janvier 2023 la déclinaison de la Loi de transformation de la fonction publique entraînera les mesures suivantes :

- ▶ il n'y aura plus de CAP au niveau local ;
- ▶ les décisions individuelles défavorables seront les seules à relever d'une CAP qui se tiendra au niveau national uniquement.

L'enjeu de choisir les bons candidats est donc crucial. Vous pourrez compter sur les candidats figurant sur les listes F.O.-DGFIP qui seront à vos côtés pour vous conseiller et vous défendre, aussi bien sur les sujets liés à la mobilité, que sur tous les autres sujets !

Pour 2023, l'administration entend rebattre les cartes sur 6 points. Le moins que nous puissions dire c'est que la DGFIP ne distribue pas des atouts aux agents en matière de mobilité !

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS DANS LES DISI : FIN DU SURNOMBRE ET RETOUR DANS LES TERRITORIALES POUR LES EMPLOIS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Jusqu'alors, en cas de suppression de leur emploi, les agents en fonction dans les DISI étaient maintenus dans leur direction, le cas échéant, en surnombre. Désormais, les agents concernés bénéficieront d'une garantie sur leur département d'affectation, dans les services de la direction territoriale.

Cette proposition est particulièrement pénalisante pour les agents qui, bien que ne détenant pas une qualification informatique, interviennent sur certains processus maîtrisés normalement par des collègues qualifiés. Les agents techniques sont aussi dans le viseur de ce projet.

Souvenons-nous de la fermeture des centres éditiques qui a été particulièrement mal vécue

par ces agents du fait de lacunes sur la formation. Ils seront donc en surnombre sur les services communs sur des fonctions qui n'ont souvent rien à voir avec les tâches qu'ils occupaient en DISI.

RECRUTEMENT AU CHOIX : LA PÉRIODE EST LÀ AUSSI À L'INFLATION GALOPANTE !

En 2021, **87 % des A+ et 34,2 % des inspecteurs** ont été **recrutés au choix**. A ce score, s'ajoute le **recrutement d'environ 1 000 contractuels par an**.

Sans attendre les Jeux Olympiques de 2024, la Direction Générale propose en 2023 d'améliorer ses objectifs sur les emplois suivants :

- ▶ Au plan national, les inspecteurs des finances publiques en DISI et les inspecteurs mis à disposition au sein des Groupements d'intérêt régionaux (GIR) rejoindront les collègues qui, comme en DIRCOFI depuis cette année, sont recrutés au choix ;
- ▶ Au plan local, les emplois d'inspecteurs de la sphère foncière – cadastre ;
- ▶ par exception pour les B et C dans les Directions Nationales spécialisées (DNS).

F.O.-DGFIP dénonce la fuite en avant à laquelle nous assistons depuis plusieurs années qui va conduire **pour les inspecteurs** à proposer **40 % des emplois au choix au mouvement 2023 !**

Nous ne reviendrons pas sur les effets délétères de ce mode de recrutement. Toutefois, nous tenons à faire part de notre constat suite aux mouvements de A+ en 2022.

Les LDG réduisent à la portion congrue les effets des priorités puisqu'elles ne sont pas prises en compte qu'en cas de départage à compétences équivalentes entre deux agents postulant pour un même poste.

Ainsi, il est aisé pour un recruteur de justifier son choix par un « petit plus » au profit d'une candidature non-prioritaire qui a priori lui convient mieux, au détriment d'un candidat prioritaire.

Avec ce mode de recrutement, l'administration veut faire l'impasse sur la formation continue alors que, lors de la fusion, l'argument « masse » était celui de la diversité des missions et de la possibilité d'exercer des emplois variés appartenant, aussi bien à l'ex DGI, qu'à l'ex DGCP.

Comme quoi à la DGFIP, et particulièrement en matière de mobilité, « **les promesses n'engagent que ceux qui y croient** ».

C'est pour cette raison que **F.O.-DGFIP** n'est pas dupe.

S'agissant du **recrutement au choix des cadres B et C en dans les Directions Nationales Spécialisées (DNS)**, l'administration a mis le pied dans la porte et ne l'enlèvera pas de si tôt.

Pour 2023, la DGFIP promet d'avoir recours « par exception » au recrutement au choix dans les DNS.

Pour l'avenir, l'administration ne s'interdit pas d'étendre le périmètre du choix sur ces deux catégories et reviendra vers nous le cas échéant...

Pour 2023, c'est donc entre 2 et 5 % des postes qui seront offerts au choix, au niveau national, sur les catégories B et C.

À ce rythme, **c'est le choix à la DGFIP qui deviendra la règle et l'ancienneté l'exception ! Il en va de même pour le respect des priorités.**

DÉPARTEMENTALISATION, C'EST LE TOUR DES GÉOMÈTRES CADASTREURS

À compter de **2023**, le **mouvement national affectera les géomètres-cadastreurs sur une direction départementale, nationale ou spé-**

cialisée, au niveau de la direction et du département.

Au regard de l'évolution qu'a pu connaître la sphère foncière, **nous nous interrogeons sur l'opportunité d'une telle mesure.** Dans la plupart des directions, il n'y a plus qu'un seul service qui puisse accueillir des géomètres-cadastrés.

Nous comprenons que le déploiement de la nouvelle application Mouv'RH rend cette évolution nécessaire, indépendamment des évolutions du métier.

F.O.-DGFIP ne peut que constater qu'avec le foncier innovant, **les géomètres sont avant tout considérés comme des fiscalistes** et sont donc bien moins présents sur le terrain que par le passé.

Nous ne pouvons que réitérer nos **inquiétudes sur la doctrine d'emploi de ces agents qui se rapproche progressivement de celle des contrôleurs.**

Devons-nous considérer cette départementalisation comme **un pas supplémentaire vers un rapprochement du statut des B administratifs** ? Si c'est le cas, il faut le dire.

LES AUTRES POINTS QUE L'ADMINISTRATION A ABORDÉS DANS CETTE NOUVELLE VERSION DES LDG MOBILITÉ

Des **mouvements intercalaires** pourront voir le jour entre deux mouvements suite à une **situation de restructuration.** A cette occasion, l'administration s'autorisera à **recruter**, une nouvelle fois, **au choix** des agents **dans les trois catégories.**

Notre délégation relève, qu'à l'occasion des LDG mobilité, **l'administration a renoncé à suivre certaines discriminations comme elle s'était**

engagée à le faire. Notre interrogation sur cet abandon reste sans réponse à ce jour.

Afin d'**améliorer la transparence** des tableaux accessibles sur Ulysse, **F.O.-DGFIP demande que le classement et le rang de la direction qui figurent dans la demande de mutation d'un agent soient repris dans le tableau diffusé** (ex : un agent X est 5^{ème} pour la direction Y sur 12 vœux formulés).

MOUV'RH : LE NOUVEAU COUTEAU SUISSE DE LA DGFIP EN MATIÈRE MOBILITÉ

Le véritable **grand saut dans Mouv'RH est prévu en décembre 2022 lors de l'ouverture de la campagne de mutation 2023.** Cette application remplacera SIAM, SIRHIUS DDV, TAMPI-CO, ADEL et ALOA et sera accessible via le PIGP.

Cette application permettra notamment aux recruteurs de consulter les dossiers de candidatures. Mouv'RH s'inscrit donc dans la logique de la flambée des recrutements au choix que nous déplorons.

Dès octobre, les **mouvements sur postes comptables C1 à C3 inaugureront la bascule** dans Mouv'RH. Nous espérons que tout se passera bien pour les comptables et ceux qui aspirent à le devenir.

Si ce n'était pas le cas, l'administration a fait savoir que les critères subsidiaires de priorité ne seraient pas pris en compte pour les mouvements 2023 et qu'il faudrait alors faire avec les applications existantes.

PASSERELLES : PLUS QU'UNE APPLICATION, UNE NOUVELLE PHILOSOPHIE !

A peine remis du déploiement d'ALOA qui concerne les mouvements internes, **les services RH « dégusteront » donc à l'automne la mise en production concomitante de Mouv'RH et Passerelles.**

Passerelles permettra de gérer et publier les fiches de postes dans le cadre des recrutements au choix, au sein comme en dehors de la DGFIP. Le niveau local saisira les fiches dans le cadre d'une déconcentration d'activité et le national les validera avant diffusion.

Concernant les recrutements au choix, la DGFIP bascule de facto en mode industriel !

Notre administration présente Passerelles comme une offre de service à destination des agents de la DGFIP qui pourront faire une recherche, aussi bien sur une région, que sur une spécialité.

Dans les faits, **Passerelles est bien plus que cela.** Pour information, son moteur de recherche est identique à celui de la Place de l'Emploi Public (PEP). Cette information n'est pas anodine, puisque la PEP accueillera les fiches publiées sur Passerelles. Les délais de publication sur Passerelles seront identiques à ceux de la PEP : un mois et quinze jours en cas d'urgence.

L'interface entre Passerelles et la PEP permettra donc de **collecter des candidatures, aussi bien au sein de la DGFIP, qu'en dehors. Les recruteurs n'auront plus qu'à choisir, à moins que dans l'avenir une intelligence artificielle (I.A.) le fasse pour eux !**

La Direction générale promet des alertes concernant les recherches des agents, ainsi qu'un accès via le PIGP. C'est la moindre des choses pour une application qui promet la mobilité dans la fonction publique.

Pour F.O.-DGFIP, en matière d'attractivité, La DGFIP n'a pas d'autre alternative que de recruter massivement par concours. C'est plus qu'un impératif d'attractivité puisque la DGFIP est durablement dans une situation annuelle périlleuse : intégrer en moyenne 1 500 suppressions d'emplois et faire face aux départs en retraite de 4 200 agents expérimentés par an !

Ces LDG mobilité – millésime 2023 - ne laissent rien présager de bon concernant la transparence, l'équité ou encore le respect des priorités dans les mouvements à venir.

C'est une régression que les agents de la DGFIP n'accepteront pas et qui fera fuir ceux qui voudraient nous rejoindre.

F.O.-DGFIP, CONTINUE DE REVENDIQUER LA RECONNAISSANCE CONCRÈTE DE L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS À TRAVERS UN PLAN DE QUALIFICATION AMBITIEUX ET LE RÉTABLISSEMENT DE RÉELLES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET DE MOBILITÉ.

